

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002:67) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Mahmudi (2005:88) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu mengenai faktor dipersonal/individual yaitu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu atau karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat yang dikarenakan adanya peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya, dimana menurut Thoah (2002:203), motivasi atau dorongan merupakan segala sesuatu yang mendasari seseorang berperilaku. Kenyataan

ini menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya. Upaya pemenuhan kebutuhan selalu dilakukan oleh perusahaan baik pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan dengan kinerja yang telah ditetapkan pada suatu perusahaan. Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni (Sofyan dkk, 2017). Keterampilan pada dasarnya berawal dari keterbiasaan yang sering dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan sering melakukan dan terbiasa dalam menghasilkan suatu pekerjaan maka keterampilan juga akan muncul dengan sendirinya.

Hasil penelitian Azizah (2018) diperoleh hasil bahwa motivasi dan keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ananingrum (2018) dimana motivasi dan keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan keterampilan karyawan.

Sentra industri kripik tempe merupakan UMKM yang tersebar hampir di seluruh pelosok kota di kota Malang, bahkan sampai Kabupaten Malang.

Namun yang paling banyak jumlahnya adalah di Kecamatan Blimbing. Industri-industri kripik tempe di Kecamatan Blimbing tersebut banyak berdiri di sekitar daerah Sanan Kelurahan Purwantoro, Pandanwangi dan daerah Bunul Kelurahan Bunulrejo. Industri kripik tempe di daerah Sanan mulai dibina oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan (dulunya bernama Departemen Perindustrian dan belum bergabung dengan Departemen Perdagangan) sejak tahun 1981, sedangkan di daerah Bunul sejak tahun 1986, dan yang paling baru adalah sentra di Pandanwangi yang pembinaannya dimulai sejak tahun 1990. Semakin tumbuh dan berkembangnya usaha kripik di Kampung Sanan ini maka semakin berkembang pula inovasi dari kripik tempe yang dikemas dalam kemasan yang cantik dan rasa yang beraneka ragam yang merupakan kreativitas para pengrajin kripik tempe di Kampung Sanan. Di sentra industri Sanan sudah terdapat koperasi, yakni Primkopti Bankit Usaha. Koperasi tersebut merupakan wadah bagi para pengrajin tempe dan kripik tempe. Namun koperasi tersebut hanya mengurus masalah pasokan kedelai, bukan masalah pemasarannya.

Pemilik UMKM Kripik Tempe Sanan Kota Malang dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian hasil kerja karyawan berupaya untuk memberikan dukungan atau motivasi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal diperusahaan. Apabila dikaitkan dengan kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan, dimana pemilik memiliki kebijakan terkait dengan memberikan dukungan dalam pemenuhan fisiologis yaitu dengan memberikan beras atau gula setiap bulannya kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan, besarnya beras atau gula yaitu

5 Kg/ per karyawan setiap bulannya. Permasalahan yang sering terjadinya dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan yaitu adanya keterlambatan dalam memberikan gaji atau upah sehingga menjadikan karyawan belum memiliki motivasi secara maksimal dalam bekerja diperusahaan. Selain itu selama ini pemilik usaha belum memberikan tugas atau pekerjaan secara jelas kepada karyawan dan selama ini fasilitas atau sarana untuk mendukung keselamatan kerja belum diberikan oleh pemilik usaha.

Pemilik juga berdasarkan ketentuan UMK di Kota Malang sehingga dapat memberikan dukungan terkait dengan peningkatan kesejahteraan karyawan. Mengenai pemenuhan kebutuhan akan penghargaan kepada karyawan dapat diketahui bahwa selama ini perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Penghargaan secara langsung atau tertulis yang diberikan kepada karyawan tidak pernah dilakukan oleh pimpinan. Pimpinan juga belum memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan hanya bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menjadikan karyawan belum sepenuhnya memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja diperusahan.

Adapun mengenai keterampilan kerja para karyawan dapat diketahui bahwa selama ini pemilik melakukan pembelajaran secara langsung kepada karyawan ketika aktivitas produksi dilakukan. Jadi keterampilan kerja karyawan belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Karyawan sering merasakan kesulitan dalam menjalankan aktivitas produksi. Apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan

dapat diketahui dari jumlah produk yang dihasilkan, dimana selama tahun 2019 menunjukkan adanya penurunan jumlah produk yang dihasilkan karyawan. Kondisi penurunan atas pencapaian jumlah produksi tersebut dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

**Jumlah Produk Pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang
Tahun 2019 (Dalam Kwintal)**

Bulan	Target	Realiasi	Deviasi
Januari	850	833	2%
Februari	850	837	1,53%
Maret	850	841	1,06%
April	850	867	(2%)
Mei	850	851	(0,12%)
Juni	850	850	0
Juli	850	842	0,94%
Agustus	850	843	0,82%
September	850	833	2%
Oktober	850	828	2,59%
November	850	822	3,29%
Desember	850	814	4,23%

Sumber: UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan adanya pada tahun 2019 hampir setiap bulannya karyawan secara kuantitas belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu adanya kecenderungan adanya penurunan jumlah produksi yang dihasilkan, dimana pada bulan Mei sampai Juli terjadi penurunan tertinggi dan bulan September sampai Desember juga menunjukkan adanya penurunan tertinggi. Kondisi ini terjadi karena adanya permasalahan terkait dengan motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjadi alasan penulis untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN**

KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UMKM KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Bagaimana kinerja, motivasi, keterampilan dan kinerja karyawan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang?
2. Apakah motivasi dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang?
3. Diantara motivasi dan keterampilan variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang?

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan pembahasan dan kejelasan data yang akan dibahas, maka penulis menggunakan batasan masalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang yang bekerja minimal 1 tahun.
2. Motivasi kerja karyawan berdasarkan teori Maslow, kinerja (Mangkunegara, 2000) dan keterampilan (Winardi, 2002)

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kinerja, motivasi, keterampilan dan kinerja karyawan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang
- c. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Pemilik UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang

Dapat memberikan masukan dalam membuat kebijakan untuk perusahaan yang mungkin berguna bagi perkembangan perusahaan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan yang ditinjau dari motivasi dan keterampilan karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini.